



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

EL IMPACTO DE LA DESLOCALIZACIÓN EN LA RIOJA.

Autor/es

RUBÉN FERNÁNDEZ CARO

Director/es

SERGIO ANDRÉS CABELLO

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

CIENCIAS HUMANAS

Curso académico

2016-17



EL IMPACTO DE LA DESLOCALIZACIÓN EN LA RIOJA., de RUBÉN
FERNÁNDEZ CARO

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported. Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

© El autor, 2017

© Universidad de La Rioja, 2017
publicaciones.unirioja.es
E-mail: publicaciones@unirioja.es



EL IMPACTO DE LA DESLOCALIZACIÓN EN LA RIOJA

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Relaciones Laborales

Y

Recursos Humanos

CURSO ACADÉMICO 2016/2017

AUTOR: RUBÉN FERNÁNDEZ CARO

TUTOR: SERGIO ANDRÉS CABELLO

Índice

Resumen	3
Abstract.....	3
1. Introducción.....	4
2. Marco Teórico	7
2.1. El concepto de deslocalización.....	8
2.2. Las motivaciones de la deslocalización como estrategia empresarial.....	11
2.3. Teorías sobre las consecuencias del nuevo trabajo.	13
2.3.1. El capitalismo flexible y las biografías rotas de Sennett.	13
2.3.2. La Modernidad Líquida de Bauman.....	15
2.3.3. El efecto cicatriz	16
3. Metodología.....	17
4. La Deslocalización en España	18
5. Las deslocalizaciones en La Rioja.....	21
5.1. Las tres empresas en la historia de La Rioja.	23
5.2. Expedientes de regulación total del empleo	26
6. El impacto en la identidad de los trabajadores/as	30
6.1. La noticia del cierre ¡Suenan las alarmas!.....	30
6.2. Negociación y Lucha, ¡No al cierre!	32
3. El apoyo de la sociedad ¡Mañana puedes ser tú!.....	34
6.4. El día después del cierre ¡Sin futuro ni solución!.....	36
7. Conclusiones.....	42
8. Referencias	44
9. Bibliografía.....	46

Resumen

La Globalización ha conllevado una gran cantidad de cambios que están modificando las sociedades a un ritmo vertiginoso, estas transformaciones en el ámbito del trabajo, han supuesto la puesta en marcha de nuevas estrategias empresariales como la deslocalización. La deslocalización entraña la pérdida de empleos en los países industrializados a favor de las potencias emergentes, o hacia las naciones del Este de Europa, en busca de costes de mano de obra más baratos y con menos derechos laborales. España no ha sido ajena a esta estrategia y desde la década de 1990, en que comenzó el fenómeno hasta la actualidad, ha perdido empresas multinacionales que estaban afincadas en su territorio. Las consecuencias de esa deslocalización a través de los relatos de trabajadores, intenta poner voz a sus efectos más allá de las repercusiones económicas sobre el territorio.

Abstract

Globalization has entailed a great number of changes that are changing societies at a dizzying pace, these changes in the field of work, have meant the implementation of new business strategies such as offshoring. Offshoring involves the loss of jobs in the industrialized countries in favor of the emerging powers or towards the nations of Eastern Europe in search of cheaper labor costs and less labor rights. Spain has not been alien to this strategy and since the 1990s, when the phenomenon began to the present, it has lost multinational companies that were settled in its territory. The consequences of this relocation through the accounts of workers, tries to give voice to its effects beyond the economic repercussions on the territory.

1. Introducción

En 1994 la multinacional estadounidense Gillette informaba a sus trabajadores que la fábrica de cuchillas de afeitar en Sevilla, cerraba su planta de forma irrevocable y sin ningún tipo de consulta o negociación, despidiendo a sus 246 trabajadores de forma irremediable. El año anterior la empresa había ganado 700 millones de pesetas en beneficios brutos, más de cuatro millones de euros al cambio de la divisa en ese año, la firma era líder en el sector en España y acaparaba un 75% de la cuota de mercado. Méndez. (1994).

Los principales medios de comunicación del país se hicieron eco de la noticia y transmitieron la sorpresa del hecho y el sentir del comité de empresa y de los trabajadores de la factoría, el diario El País en su edición escrita del 19 de marzo de 1994 publicaba¹:

El comité de empresa de Gillette asegura que el cierre de la factoría sevillana está motivado por la instalación de tres nuevas factorías de la empresa en Stalingrado (Rusia), Łódź (Polonia) y en Turquía, donde los costes laborales son menores. ‘Se va a absorber la producción de España en esos tres países con salarios africanos’

La factoría de Sevilla no fue el primer caso de cierre y traslado de la producción a otro país que se produjo en España, pero sí fue el que saltó a la prensa con más potencia destapando una práctica empresarial nueva para el territorio, e inauguró en los medios de comunicación un nuevo fenómeno que suponía una desinversión económica y destrucción de tejido industrial y de empleo. En 1994 aún no tenía nombre, en la actualidad lo conocemos como deslocalización.

Este trabajo nace de alguien muy cercano a mí, trabajador de Electrolux, la Zanussi, como sus trabajadores la siguen llamando. Cada vez que cruza por su planta en la carretera de Fuenmayor, le cambia el gesto. Se define como un dolor interno que no afecta a tu vida pero que está ahí y que vuelve para recordarte que nunca se irá, que vive contigo y no te deja olvidar. En las Ciencias Sociales se califica como efecto cicatriz (*scarring effect*), la marca que la precariedad deja en los individuos y que se manifestara

¹ Fuente: “El inesperado cierre de la factoría de Gillette en Sevilla desata la crispación de sus 246 trabajadores”. (19 19/3/1994). *El País*.. http://elpais.com/diario/1994/03/19/economia/764031624_850215.html

durante el resto de su vida. Gentile y Marí-Klose (2016) ¿Existe un efecto cicatriz en los deslocalizados?

Aquella noticia de Gillette y la mirada melancólica y pérdida de un trabajador de Electrolux, nos lleva a realizar una reflexión y una serie de preguntas. ¿Cómo afecta la deslocalización a los trabajadores?, ¿Qué ha supuesto para sus vidas? y no desde un punto macroeconómico o micro económico, desde un enfoque sociológico del análisis de una situación muy concreta, que relacione la interacción y consecuencias de los individuos en un proceso social a escala global como es la deslocalización.

El objetivo de este trabajo exploratorio es analizar el efecto del cierre y deslocalización en los trabajadores de tres grandes empresas en La Rioja, en tres periodos temporales diferentes durante la crisis. Empresas deslocalizadas geográficamente que abandonan el país donde fabrican y trasladan esa producción a otro estado con la participación total o mayoritaria en la empresa destinataria, este transvase supone el cierre total de la planta de origen y la partida de toda la elaboración a una nueva planta, o plantas ya existentes.

Como objetivos específicos, plantearemos dar respuestas a si la crisis repercutió en los acuerdos de despido y en sus condiciones de salida, si las reformas laborales influyeron en dichas condiciones y desde las Ciencias Sociales, con autores de referencia como Sennett y Bauman, dar respuesta en forma de relato a los efectos en la vida de los trabajadores y, si el efecto cicatriz, (*scarf effect*) les marca y acompaña después de la deslocalización y cierre de sus plantas en su día a día.

Estos objetivos centran este trabajo cualitativo de carácter exploratorio. Para realizarlo se ha fijado el foco en tres empresas de industria líderes en La Rioja como son Electrolux que cerró en 2006, LEAR en 2011 y Altadis en 2016. Tanto por su prestigio, historia y volumen de trabajadores, así como por su cierre y traslado, supuso un duro golpe para el tejido industrial en la región y conmocionó a la sociedad riojana.

El trabajo se dividirá en dos partes: la primera centrada en las condiciones de salida de los trabajadores, en los acuerdos de cierre entre las empresas y la representación legal de los trabajadores a través de sus respectivos comités de empresa y de cómo este cierre se produjo en tres momentos económicos muy diferentes; en 2006 de expansión económica, 2011 en plena crisis y 2016 en la etapa final de las crisis.

A los diferentes ciclos económicos en los que se producen los cierres de las tres plantas, se suman las reformas laborales realizadas por los diferentes gobiernos de España en materia de trabajo como son el *Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio del 2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* y el *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, que abarataron el despido y dieron más fuerza al papel de los empresarios en la negociación.

Y la segunda parte centrada en las consecuencias sociales y personales que los afectados y afectadas por el cierre de las tres fábricas han sufrido y analizar qué consecuencias ha supuesto para ellos, su familia y entorno social. Este enfoque cualitativo se verá apoyado por autores diferentes como Zygmunt Bauman, Richard Sennett, entre otros, para concluir si lo que las Ciencias Sociales llaman efecto cicatriz, se extiende no solo a los precarizados sino también a los “deslocalizados”.

Más de veinte años después de aquella noticia del cierre de la planta de Gillette, las estrategias de deslocalización de las empresas caminan en paralelo al avance de la Globalización económica, que ha supuesto un cambio en la forma de entender el mercado de bienes y servicios en el mundo. Entre los factores que la han impulsado destacan: la reducción y desaparición de los aranceles de entrada de bienes en los estados, promovido por la Organización Mundial de Comercio (OMC), el fomento de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), una escasa regulación en el movimiento y trasvase de capitales, el colapso de la Unión Soviética y la progresiva apertura de China en lo económico.

2. Marco Teórico

Para tratar la deslocalización desde un punto teórico, es primordial reconocer que es una de las consecuencias de un proceso de mayor trascendencia, como es la Globalización, que analizaremos brevemente. La Globalización desde un punto histórico como explica González (2002) no es un fenómeno nuevo, según distingamos su fin principal, ya sea ampliar territorios (conquista), en la economía, o la cultura, nos podemos remontar, desde el inicio de la Edad de Bronce, las expansiones de Alejandro Magno por Asia, el descubrimiento de América o la Revolución Industrial en Inglaterra.

Desde una perspectiva económica el descubrimiento de América inicia lo que podríamos calificar como protoglobalización y desde la Revolución Industrial hasta la Primera Guerra Mundial se considera una primera fase de la Globalización (centrada en el carbón, la máquina de vapor y los nuevos medios de locomoción). La segunda fase que comprende desde el final de la Segunda Guerra Mundial con la creación del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT siglas en inglés) en 1947, que años más tarde se transformaría en la Organización Mundial del Comercio (OMC) y Fondo Monetario Internacional (FMI) en 1945, pusieron los cimientos de la nueva Globalización económica que conocemos en nuestros días, que denominaremos en este trabajo como Globalización (González, 2002)

Pero, ¿Qué entendemos por Globalización hoy? El Nobel en Economía de 2001 Stiglitz lo resumía de la siguiente manera:

Es la integración más estrecha de los países y los pueblos del mundo, producida por la enorme reducción de los costes de transporte y comunicación. Y el desmantelamiento de las barreras artificiales a los flujos de bienes, servicios, capitales, conocimientos y (en menor medida) de personas a través de las fronteras (2007: 45).

Esta descripción idílica, plana y sin ideología del concepto, no lo es en la realidad de nuestros días Castells (2000) nos recuerda que la Globalización no es una ideología, es un proceso histórico, económico, social y cultural en marcha... Lo que resulta ideológico es la afirmación de que porque hay Globalización tiene que haber

capitalismo y además es imposible de cambiar; es ideología asimilar Globalización a mercados sin control y resignarnos a ello.

Castells afirma que en la actualidad la Globalización económica tiene un claro carácter ideológico, una impronta neoliberal que busca la libre movilidad de capitales, bienes y servicios que no de personas, rechazando la creación de normas y controles supranacionales. Entre las consecuencias de la Globalización de mercados y economías del libre movimiento de capital y productos entre países nos encontramos con la deslocalización.

La deslocalización es un fenómeno social por cómo afecta a la pérdida de empleo al individuo en su cambio de relación con la estructura social, sumado al empobrecimiento del territorio donde se ubica la planta que cierra, pero no hay que olvidar que antes de ser una consecuencia y hacer visibles sus efectos, fue una estrategia empresarial que asume como daño colateral, el perjuicio y deterioro que supone la clausura y traslado de la fábrica.

La deslocalización de empresas es parte y está asociado como una de las consecuencias a la Globalización económica y productiva que desde hace décadas caracteriza al sistema capitalista. El impacto que la Globalización tiene sobre las relaciones laborales en los Estados los convierte en cautivos, por la necesidad de inversión extranjera directa (IED) y no permite a los gobiernos nacionales tomar decisiones eficientes en la defensa contra este tipo de estrategias de las empresas transnacionales.

Así los Estados incapaces de gestionar y afrontar los procesos de deslocalización desde una perspectiva nacional, frente a un fenómeno que rebasa sus fronteras y que más allá de estas tampoco existe organismos supranacionales con capacidad de intervención ni de control, que acoten su creciente poder e influencia sobre las economías nacionales y la global.

2.1. El concepto de deslocalización.

El concepto de deslocalización no tiene una definición clara y es debatido al no existir un consenso en la literatura económica, ni en las discusiones entre expertos, de

hecho es habitual la confusión de ciertos términos como son deslocalización, externalización y subcontratación.

El termino deslocalización se enclava dentro de una subcategoría concreta de la subcontratación (*outsourcing* en la literatura económica anglosajona) definida como “la acción de transferir a proveedores externos, mediante un contrato, algunas de las actividades que realiza regularmente la empresa y los derechos de esa empresa de tomar decisiones al respecto” (Greaver, 1999: 3).

Dentro de la estrategia de subcontratación o *outsourcing*, la literatura económica coincide entre las muchas divisiones en separarlas a través de dos variables: la geográfica y de la posesión del capital (Linares 2010; Álvarez, et al. 2008; Bjerring, 2006).

La primera dimensión delimita el área geográfica, en sí la actividad, función o proceso se traslada dentro del ámbito nacional donde está afincada la empresa que perdió la actividad o fuera de las fronteras nacionales y la dimensión de propiedad que se refiere a la existencia o no de participaciones de capital entre la empresa que pierde la actividad y quien la realizara, el cuadro 1 refleja mejor la idea de estrategia outsourcing o de subcontratación.

Cuadro 1. Estrategia de externalización y deslocalización.

		LOCALIZACION DE LA FUENTE DE APROVISAMIENTO		
		NACIONAL	INTERNACIONAL	
PROPIEDAD DEL CAPITAL DE LA FUENTE DE APROVISIONAMIENTO	EXTERNA, EMPRESAS DIFERENTE PROPIEDAD. (OUTSOURCING)	EXTERNALIZACION DOMESTICA O REGIONAL	EXTERNALIZACION INTERNACIONAL	DESLOCALIZACION / OFFSHORING
	INTERNA O PROPIA. (INSOURCING)	PRODUCCION PROPIA EN EL PAIS DE ORIGEN	PRODUCCION PROPIA EN OTROS PAISES	

Elaboración Propia

Fuente: Bjerring. (2006)

La nomenclatura de las cuatro subcategorías de subcontratación cambia según el autor pero la idea abstracta es la misma, dos dimensiones la geográfica y la propiedad de la empresa que recibe la producción.

Este trabajo se centra en la subcategoría de la deslocalización internacional con capital propio de la empresa. Este tipo de estrategia de deslocalización es calificado con diferentes nombres en los distintos estudios según sea el autor:

- *Internal offshoring*: la empresa matriz utiliza una filial propia en el extranjero para realizar la deslocalización (Linares, 2010: 23).
- *Offshoring inshourcing*: previsión desde fuera del país, pero dentro de la empresa, se combina el control de la actividad dentro de la empresa, y de la ubicación adecuada que mueve a desplazarse a otros países. (Álvarez et al., 2008: 84).
- *Subcontratación cautiva deslocalizada o deslocalización cautiva*: los suministros, funciones o procesos se obtienen en el futuro de una empresa afiliada en el extranjero (OMC, 2005: 295).
- *Internacional insourcing* (Bjerring, 2006: 7).

Pero en todas coincide la separación en dos variables la geográfica y la del capital, existen otro tipo de divisiones, que son secundarias (Luengo, 2010: 89):

- Total o parcial de la producción
- Defensiva u ofensiva ante el mercado y competidores.
- Horizontal o vertical: la primera hace referencia crear una factoría nueva que produzca el total de la cadena de valor y la segunda se deslocaliza una parte de la cadena de valor.

Aparte de la diferente categorización según autor, la deslocalización ofrece distintas visiones para su análisis:

Baldwin y Robert-Nicoud, dos de los autores pioneros en el análisis de este asunto, lo califican como “pérdida de los empleos manufactureros de un país a favor de un competidor comercial” (2000: 767) y Mendizábal y Errasti hablan del “desplazamiento internacional de actividades productivas; siendo un factor generador de desempleo en los países de origen” (2006: 170). El Comité Económico y Social Europeo entiende como “el cese total o parcial de una actividad seguido, de su reapertura en el extranjero mediante un proceso de inversión directa” (2005: 5). Canall se refiere a este proceso como:

“Fenómeno derivado del progreso económico, la dinámica de la innovación implica unos ciclos de vida para las tecnologías de los productos con fases de auge, desaceleración y traslado de los centros de actividad de unos países a otros en función de las diferentes ventajas comparativas” (2005: 46).

Charlet (2005) la describe como el traslado de la producción de un país a otro y la categoriza como “deslocalización cautiva”, suponiendo una grave amenaza para el empleo. Los conceptos anteriormente expuestos manifiestan tres elementos comunes en el problema de la deslocalización (Barco et al., 2007):

- La deslocalización esta unida y es consecuencia de la Globalización.
- Es una estrategia de competitividad y de internalización de las empresas que busca una reducción de coste y nuevas betas de mercado.
- Supone un impacto en las zonas de origen y de destino de las empresas.

2.2. Las motivaciones de la deslocalización como estrategia empresarial

Brevemente se expondrán los motivos o factores que reconocen las empresas en la utilización de la estrategia de deslocalización para el cierre de plantas o traslados de procesos y servicios. Tras la estrategia, la empresa busca nuevas ventajas competitivas que les ayuden a competir mejor, en el mercado cada vez más global, la reducción de costes, explotando nuevos territorios supone una ventaja produciendo más barato. Los pocos estudios realizados, como por ejemplo el de Lewin y Peeters (2006) examina la estrategia de deslocalización en más de 100 empresa de Estados Unidos, donde reconocen que el orden de preferencia en el que se usa la estrategia *offshoring* es el primer motivo la reducción de costes con un 97%, en segundo lugar como estrategia de crecimiento con el 73% y en tercera posición la presión de la competencia (71%).

El estudio de la OCDE, *Offshoring and employment trends and impacts* (2007), sitúa en primer lugar como motivo de la deslocalización de empresas la reducción de coste con un 36% (incluyendo en estos costes salarios, costes financieros, de gestión, la publicidad o el transporte buscando una ventaja comparativa); en segundo lugar la proximidad con los clientes y en tercer posición el incremento de las ventas.

Grafico 1. Motivos para la deslocalización %.



Elaboración propia.

Fuente: OCDE (2007).

En estudio realizado por Álvarez et al., *Globalización y deslocalización, importancia y efectos para la industria española* (2008), un 24,7% de las empresas aluden a la una reestructuración y un 22,1% reconocen que el motivo es la reducción de costes laborales. Este dato no deja de ser curioso al compararlo con el destino final de las deslocalizaciones efectuadas en España (Tabla 4) ya que solo el 10,24% de las empresas se trasladó a países de la Europa de los 15 (los 15 primeros países que formaron la UE y que tienen el coste hora, igual o superior al de España), frente a un 74,14 % que se traslada a países donde los costes de mano de obra son inferiores. Estas cifras nos hacen reflexionar si detrás de la reestructuración que se alega como motivo existe en el fondo una estrategia en busca de costes laborales más baratos.

Como conclusión, en ninguno de los casos se justifica la deslocalización por problemas económicos dentro del grupo, ni los altos impuestos que se pagan o la necesidad de ayudas o infraestructuras, lo que nos demuestran los estudios es que las empresas buscan aumentar su beneficio neto y que la forma más rápida y a corto plazo es la reducción de costes a través de los empleos de sus trabajadores.

2.3. Teorías sobre las consecuencias del nuevo trabajo.

Este apartado se centrará en algunas de las Teorías Sociológicas que analizan los efectos y consecuencias de la nueva era postfordista. El trabajo como relación social ocupa un lugar absolutamente destacado en nuestras sociedades, casi un tercio de nuestra vida adulta la ocupamos en realizar esa actividad. Observado como un hecho antropológicamente propio de la naturaleza humana, tal es la importancia del trabajo que es la base de cohesión social, la integración del individuo en la sociedad y decisiva en la formación del carácter.

¿Cómo la subjetividad del individuo es modificada por las nuevas relaciones laborales? La teoría Sociológica de Sennett, Bauman y el efecto cicatriz intentan dar respuesta a esa pregunta.

2.3.1. El capitalismo flexible y las biografías rotas de Sennett.

Sennett (2006) centra su teoría en las consecuencias del capitalismo flexible en la vida de los trabajadores, el autor descubre cómo el individuo se debilita como persona en un proceso profundo y sofisticado, lo que le da una visión pesimista en su análisis sobre la posibilidad de recuperar la ciudadanía en la sociedad y en el trabajo.

La trilogía entre biografía, carrera y carácter marca las posibilidades de una persona de desarrollar una vida social de calidad, en base a las relaciones sociales de lealtad y confianza y en un crecimiento personal en forma de un relato coherente y añadido de experiencias en el tiempo. Esto forma la base de la sociedad, sus instituciones y sus valores (participación, lealtad, compromiso).

La tesis principal aborda cómo el capitalismo flexible destruye los cimientos para el desarrollo de una personalidad coherente y deja a los individuos con biografías rotas y fragmentadas, sin rumbo y con el carácter corroído. Esto supone una amenaza para la integración social y la vida política democrática de las sociedades, la necesaria recuperación de la ciudadanía exige una reestructuración del tiempo y del espacio social, solo posible rompiendo con el capitalismo flexible.

Para Sennett es imposible tener un relato de su identidad en la nueva sociedad formada de retazos laborales, así las experiencias de una vida solo sirven a corto plazo ya que nada dura lo suficiente y solo se llega a ninguna parte para volver a empezar de cero. Esto se convierte en una incertidumbre y riesgo constante que solo crea angustia por la falta de referencias seguras, estables lo que con lleva una total inseguridad en uno mismo y en el mundo que lo rodea.

Sennett, como Casttels (2000), no responsabilizan a la Globalización de este problema sino que es el capitalismo flexible el que transforma el mercado de trabajo en todos sus ámbitos, “el capital impaciente” de rendimiento rápido y amortización inmediata transforma el trabajo en una serie de elementos frágiles y fragmentados bajo el lema nada a largo plazo.

El trabajo en el “capitalismo impaciente” implica para Sennett (2006) un sinfín de trabajos, como un puzle en que cada pieza que colocamos supone empezar de nuevo e imposibilita establecer relaciones fuertes entre compañeros y eso quiebra la confianza, la lealtad y la identidad como grupo. Estas piezas del puzle laboral significan no tener un oficio claro y arrebatan la identidad profesional, en la que antigüedad de la experiencia y el saber de la profesión son una barrera para la necesaria flexibilidad que se exige el mercado laboral

La organización flexible del trabajo obliga a las personas a frecuentes cambios de empleo que conllevan tres clases de incertidumbre:

- *Movimientos laterales*: las personas desean progresar hacia arriba y en realidad sólo se mueven hacia un lado en la estructura.
- *Pérdidas retrospectivas*: las informaciones poco fiables y la presión constante de moverse, obligan a decisiones erróneas vistas en retrospectiva.
- *Ingresos impredecibles*: cambiar de empresa antes significaba mejorar el salario; hoy conlleva ingresos inferiores y estancamiento profesional.

Esta forma de trabajo del capitalismo flexible choca con los valores que deseamos para nosotros mismo, identificados con los de la familia, como por ejemplo compromiso, honradez, identificación (como grupo), frente a las relaciones del trabajo a

corto plazo, sin vínculos personales e individualistas, que crea un doble yo el del trabajo y el de la familia.

Las personas necesitan un entorno social estructurado para desarrollar sus relaciones sociales plenas y a largo plazo, el capitalismo flexible desestructura el tiempo y el espacio social, destruyendo los fundamentos de la persona (Díez, 2001).

2.3.2. La Modernidad Líquida de Bauman

La teoría de Bauman (2000) se basa en el concepto que el mismo acuñó de *Modernidad Líquida*, categoría sociológica que define el estado actual de nuestra sociedad, que vive un cambio constante y transitorio en factores como la cultura, la educación, la economía o la familia. A través de la historia, las instituciones y estructuras se conservaron indiscutibles e intactas, en las cuales los valores se asociaban a la estabilidad, la unión y la tradición.

En este siglo estos valores y estructuras que servían de referencia se diluyen, abriéndose paso la *Modernidad Líquida*. La liquidez sirve de representación de las inconsistencias de las relaciones humanas en diferentes facetas, la familia, la educación o el trabajo, que en siglos pasados fueron un objeto sólido, hoy se dispersan hasta ser insignificantes para el individuo. La sociedad líquida está en un movimiento constante, lo que crea una angustia existencial por falta de un referente al que aferrarse. Así, la humanidad del nuevo siglo navega en los mares de la incertidumbre sin saber si formara una familia, cómo evolucionará la economía, si conseguiremos trabajo o cuánto tiempo permaneceremos en el que tenemos.

Uno de los ámbitos más afectados por la *Modernidad Líquida* es el mundo del trabajo, donde las personas ya no inician un trabajo sabiendo cuánto durará o si se retiran, ya que eso depende de las reglas del mercado, que es incierto, volátil, líquido. Ya no ocurre como en el siglo anterior donde una persona que empezaba a trabajar en una empresa permanecía hasta jubilarse, hoy el mercado laboral exige flexibilidad y renovación desde la empresa y las necesidades del empleo. En el trabajo hay que ser apto de realizar diferentes funciones y estar capacitado para datarse a nuevos retos, un empleo en una empresa no crea una carrera profesional, es necesario haber realizado

diferentes trabajos, en distintos puestos y empresas para aprender a ser polivalente y destacar.

El individualismo y egoísmo son tan importantes, que se prefieren los trabajos unipersonales a los equipos de trabajo. Esta *Modernidad Líquida* del trabajo donde los cambios son constantes y las exigencias del mercado laboral que cada vez son mayores, crea pánico a los trabajadores que no pueden seguir el ritmo acelerado, lo que les supone quedar rezagados y estancados y no sirven como sujetos funcionales al nuevo mercado laboral.

2.3.3. El efecto cicatriz

Gentile y Marí-Klose (2016) definen efecto cicatriz como el conjunto de todas las consecuencias negativas ligadas a periodos prolongados de participación precaria en el mercado de trabajo y que se manifiestan como elementos de vulnerabilidad individual y social para quienes la sufren. Si bien es un efecto que se ha estudiado en edades entre dieciocho y treinta y seis años, que sufren la precariedad laboral por la existencia de una relación negativa entre la inactividad laboral no voluntaria a principios de las carreras laborales y la reincidencia en un futuro.

La pérdida del trabajo estable y seguro y el comienzo de la búsqueda de empleo en un nuevo mercado, se asemeja al inicio de la vida laboral ya que lo que conocían como mercado laboral ha cambiado sus reglas: fijo por temporal, estabilidad por flexibilidad y un salario digno por salarios de miseria.

3. Metodología

La metodología utilizada en este trabajo exploratorio es un análisis cualitativo y de triangulación, con el fin de buscar una “cata” en la sociedad, por lo que sus resultados suponen un enfoque aproximado, que pretenden dar una visión general, respecto a una determinada realidad sobre el objeto de estudio.

Las fuentes secundarias están basadas en tres aspectos fundamentales: el primer grupo se ha centrado en la recopilación de la literatura académica que existe en la actualidad sobre el objeto de estudio, destacando la perspectiva del análisis económico, donde se analizan efectos, casuísticas y motivaciones empresariales en la estrategia de la deslocalización.

Un segundo grupo es la prensa regional, como diario de la sucesión de acontecimientos, donde se recoge los hechos y actuaciones a modo de diario, de cómo evolucionaron las deslocalizaciones de las tres empresas contempladas (Electrolux, Lear, Altadis).

Y el tercer bloque donde se incluyen y recogen los acuerdos de las condiciones de salida de los trabajadores en las tres empresas con el comité de empresa correspondiente y que nos permite una comparativa cuantitativa y cualitativa de los diferentes acuerdos.

En cuanto al trabajo cualitativo, se ha basado en doce entrevistas en profundidad con guión semi-estructurado. Es un estudio de carácter exploratorio que pretende igualmente recoger los aspectos discursivos y subjetivos de los informantes. El conjunto de la muestra, de carácter no probabilístico, se ha seleccionado de las tres empresas contempladas, contando como mínimo con tres individuos por cada una, a partir de las siguientes variables: género (hombre/mujer), edad en el momento del cierre (18-30, 31-40, 41-55, 55-64), cargas familiares en el momento del cierre, antigüedad en la empresa (< 5 años, 6-10, 11-20, > 20 años) y tipo de trabajo desarrollado (trabajador no cualificado, trabajador cualificado, mando intermedio).

4. La Deslocalización en España

El fenómeno de la deslocalización centrado en España es un fenómeno que se comienza a detectar a principios de la década de 1990 y se observa su mayor intensidad en el primer lustro de la década. En la segunda mitad de la década de 1990 se ralentiza el proceso de deslocalización y con el inicio de siglo sufre un repunte, entre los que destaca la deslocalización de Samsung en Barcelona en el año 2004. Los datos con los que se trabajan llegan hasta 2007, donde la irrupción de la crisis, frena el interés por el fenómeno de la deslocalización, posiblemente ante la sangría de despidos y cierres de plantas que se produce durante el periodo 2008-2015. Pero la estrategia de deslocalización es transversal a la crisis, Lear cerró su planta en La Rioja en 2011, coincidiendo con la etapa más dura de la recesión económica que sufría España.

Tabla 2. Deslocalización de Empresas industriales en España, 1990-2007.

Comunidades autónomas	1991-1994	1995-1999	2000-2007	Total
Andalucía	12	1	23	36
Cataluña	17	8	181	206
Comunidad Valenciana	11	0	36	47
Madrid	15	5	43	63
País Vasco	8	1	22	31
Resto de España	17	5	96	118
Total de casos	80	20	401	501

Elaboración propia.

Fuente: Álvarez. Et Al (2008)

Es difícil analizar el número de empresas que usan las estrategias de deslocalización, de hecho para contabilizar su número se usan medios como la recogida de datos a través de medios de comunicación especializada y no especializada, internet o a través de las centrales sindicales y patronales, de ahí que los diferentes estudios den cifras distintas sobre los casos de deslocalización. En lo que sí existe una coincidencia es en dos momentos temporales delimitados donde el proceso se intensifica así como el destino de esa deslocalización.

Esta primera ola de deslocalizaciones (1990-1995), según Fernández- Otheo, Labrador y Myro (2007), pone el foco en la irrupción de la creación del Mercado Único Europeo, que significó un mercado comunitario más competitivo paso previo de la Globalización total de la economía internacional y supuso el traslado de la producción

de empresas multinacionales a Portugal, Marruecos o China, produciéndose en sectores tradicionales con mano de obra intensiva en busca de salarios más baratos y las de una intensiva tecnología hacia el centro de Europa (Francia, Alemania y en menor medida Gran Bretaña).

Tabla 3. Destino de las deslocalizaciones en España (1990-1998)

Destino de la deslocalización	Nº de emp.	Porcentaje
África	20	22,73
Asia	11	12,50
Latinoamérica	5	5,68
Más de un destino África/Asia/ Lat. Ame.	0	0,00
Total países en desarrollo.	36	40,91
Este de Europa	1	1,14
Este de Europa	1	1,14
Unión Europea-15	34	38,64
Otros OCDE	1	1,14
Total U.E/ OCDE	35	39,77
Sin datos	16	18,18
Total	88	100,00

Elaboración propia

Fuente: Fernández-Otheo y Myro Sánchez (2004)

La segunda ola (2000-2007) de deslocalizaciones comienza con el nuevo siglo. Este ciclo mucho más intenso que en la década pasada, por el número de empresas que cierran, como por la alarma social y conflictividad que generan. El motivo principal es el proceso de expansión de la U.E. de los 25, ya que la mayor parte del destino de las producciones se trasladan a países del Este de la ampliación de la U.E., eligiendo un 29,27% de las empresas ese destino frente al 1% de la etapa anterior.

En el Anexo 3 podemos observar las diferencias salariales en coste hora, de los salarios medios, en ella se aprecia que un trabajador polaco o húngaro cobraba entre el 30% y el 40% del salario de un trabajador en España en el año 2001 (Eurostat, 2008).

Esta etapa que centrará el estudio tiene otras características: en principio los sectores más castigados son de media y alta intensidad tecnológica frente a los tradicionales como eran el textil, la alimentación o la metalurgia en que se centró la fase de la década anterior. La destrucción de empleo directo se contabiliza en 72.821

trabajadores y trabajadoras y la de empleo indirecto se calcula en 3 y 6 veces más, es decir entre 200.000 y 430.000 puestos de trabajo según el sector².

Tabla 4. Destino de las deslocalizaciones en España (2000-2007)

Destino de la deslocalización	nº de emp.	Porcentaje
África	25	12,20
Asia	43	20,98
Latinoamérica	4	1,95
Más de un destino África/Asia/ Lat. Ame.	8	3,91
Total países en desarrollo.	80	39,02
Este de Europa	60	29,27
Este de Europa/Asia o África	12	5,85
Total Este de Europa/ África/ Asia/Lat. Ame.	72	35,12
Unión Europea-15	21	10,24
Unión Europea-15/Este Europa	9	4,39
Unión Europea-15/África	4	1,95
Unión Europea-15/Asia	2	0,98
Unión Europea-15/Otras áreas	17	8,30
Total U.E/ Este de Europa/ África/ Asia/Lat. Ame	53	25,85
Total	205	100,00

Elaboración propia.

Fuente: Álvarez et al (2008)

Mendizabal y Errasti (2006) plantean la contradicción de las empresas que deslocalizan y se fundamentan en los altos costes laborales, basado en salarios altos, protección social desarrollada, mercado de trabajo rígido y una alta fiscalidad. Este discurso se manifiesta en que los trabajadores deben hacer sacrificios para defender sus trabajos frente a los costes en países del Este.

Esta argumentación, en la que los salarios se alineen con los países del Este, se ganará en competitividad pero será a la larga una economía muerta ya que la demanda global de la población asalariada, principal fuente de consumo, se habrá reducido en un porcentaje similar a la del salario, lo que supone una estrategia suicida a largo plazo de reducción de costes.

² Fuentes: <http://marcaespana.es/talento-e-innovaci%C3%B3n/sectores-punteros/industrias-avanzadas/automovil-motor-economico>; <http://www.eae.es/actualidad/faculty-research/inversiones-alemanas-en-espana>; <http://multinacionalesmarcaespana.org/>

5. Las deslocalizaciones en La Rioja

La deslocalización en La Rioja llega a partir de la segunda etapa entre el año 2000 y 2007 se realizaron hasta seis cierres de empresas, con Electrolux entre ellas (Álvarez, et al 2008). Pero el goteo de empresas es constante, afectando a la de calzados Sealing Systems³ (finales de 2007), Lear (2011), Perplastic⁴ (2013), Adhorna Prefabricación antigua Postes Nervi3n (2014) o Altadis (2017).

El papel de los gobiernos y administraciones p3blicas en las deslocalizaciones es meramente defensivo. Cuervo (2006) explica las cuatro actuaciones que se repiten y que nos demuestra el poco peso, fuerza e intervenci3n que tiene la administraci3n frente a una multinacional. Son respuestas emocionales lejos de la racionalidad econ3mica que necesita el proceso:

1. Exigir la devoluci3n de subvenciones y beneficios fiscales recibidos por la empresa que cierra y traslada la producci3n.
2. La obligaci3n de presentar un plan social, con una consulta previa a los trabajadores, que implique inversiones en formaci3n y recolocaci3n.
3. Pedir la creaci3n de nuevas empresas para paliar el proceso de deslocalizaci3n
4. Regular la subcontrataci3n para evitar la salida de empresas de Espa3a y proteger a las Pymes que de ella dependen.

De las cuatro acciones, es f3cil encontrar noticias revisando la prensa escrita y online de los tres primeros puntos sobre las actuaciones del Gobierno Regional, de la cuarta que se refiere a la imposici3n de barreras de salida, no se han encontrado noticias ni normativa que lo sustente.

Respecto a la devoluci3n de ayudas destacan dos noticias, sobre Electrolux⁵ en la cual el Gobierno de La Rioja reembolsar3a 3,9 millones de los 6 millones que hab3a

³ Fuente: “La empresa Sealing Systems de Arnedo presenta una regulaci3n de empleo para 25 trabajadores” (3-9-2007), *La Rioja*. <http://www.larioja.com/20070903/local/region/empresa-arnedo-presenta-expediente-200709031257.html>.

⁴ Fuente: “Los trabajadores de 'Perplastic' critican la "deslocalizaci3n" de su producci3n” (29-10-2012), *La Rioja*. <http://www.larioja.com/20121029/local/region/rioja-trabajadores-perplastic-critican-201210291257.html>

⁵ Fuente: “Electrolux devolver3a 3,9 millones de ayudas para incentivar la instalaci3n de empresas en el suelo de Fuenmayor” (2-2-2006), *La Rioja*. <http://www.larioja.com/pg060202/prensa/noticias/Portada/200602/02/RIO-ACT-158.html>

recibido la compañía sueca. Y en Altadis⁶ la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja le reclamó 788.000 euros de las subvenciones de un total de 1.941.386 euros que habían recibido.

En el segundo punto relacionado sobre un plan social, con una consulta previa, el entonces Presidente de La Rioja, Pedro Sanz, realizaba las siguientes declaraciones recogidas en el diario La Rioja⁷, sobre la aprobación del expediente de regulación total de empleo de Lear, afirmando que cuando el expediente llegase a la administración regional:

Si está justificado y está apoyado por todos los sindicatos y la plantilla, lo aprobará y, si no, no lo apoyará (...) Nosotros estamos con los sindicatos y con los trabajadores y cualquier decisión que se tome por parte del Gobierno de La Rioja, que le corresponda sobre el expediente final, no será positiva si no está apoyada por los sindicatos y por los trabajadores de la plantilla.

Y por último en el tercer punto, de las tres empresas de estudio, solo en Electrolux se produjo un plan de reindustrialización para la zona y los trabajadores⁸:

El Gobierno de La Rioja y la multinacional Electrolux ratificaron ayer el acuerdo sobre el plan de reindustrialización de la zona... de esta forma, incentivar la instalación de nuevas empresas en la zona y además, el grupo industrial se compromete a elaborar en un máximo de 30 meses un plan de reindustrialización que contribuya a generar riqueza, empleo y actividad industrial.

La realidad es que la llegada de Solaria fue un espejismo, ni se reindustrializó la zona, ni se formó a los trabajadores, ni se les contrató en la nueva empresa. En la actualidad once años después de su cierre los terrenos de Electrolux son un huerto solar, mientras sus instalaciones permanecen abandonadas.

⁶ Fuente: “Electrolux y Schweppes, los precedentes. (28-1-2016)”, *La Rioja*. <http://www.larioja.com/larioja/201601/28/electrolux-schweppes-precedentes-20160128004412-v.html>

⁷ Fuente: “Sanz: ‘El Gobierno sólo apoyará el expediente de Lear si lo apoyan los sindicatos’” (15-9-2011), *La Rioja*. <http://www.larioja.com/20110915/local/region/automocion-cree-gobierno-puede-201109151143.html>

⁸ Fuente: “Gobierno regional y Electrolux ratifican el acuerdo sobre el plan de reindustrialización”. (4-2-2006), *La Rioja*. http://www.larioja.com/pg060204/prensa/noticias/Rioja_Region/200602/04/RIO-REG-019.html

5.1. Las tres empresas en la historia de La Rioja.

Las tres empresas elegidas, destacan no solo por los puestos de trabajo que fueron destruidos, o por los años que llevaban instaladas en la Rioja, sino por el arraigo que tenían en la región y la zona donde estaban afincadas, siendo referentes en la comunidad y a nivel estatal.

Electrolux

La planta de Fuenmayor nace en 1976 con el nombre de Ibérica de Electrodomésticos (Ibelsa), planta con fuerte presencia sindical desde sus inicios, de hecho alguno de los líderes sindicales de UGT Metal en La Rioja, provienen de esta empresa (Ángel Fernández, Pedro Velilla o Jesús Izquierdo).

Así lo atestiguan trabajadores y noticias, como por ejemplo en abril de 1981⁹, en la huelga por la firma de un convenio el 80% de la plantilla es sancionada por el abandono de su puesto de trabajo para realizar una asamblea informativa que la empresa considera ilegal.

En 1984 fue adquirida por la multinacional Sueca Electrolux, es ahí cuando adquiere el nombre de Zanussi (marca comercial) nombre por el cual sus trabajadores se refieren a la planta (Anexo 5, imágenes 1 y 2).

En 1997 llegaban los primeros rumores del cierre. La empresa comunicó a sus trabajadores que lo barajaba pero una importante subvención (7 millones de euros en ayudas) y la intervención del presidente de España y el Rey Juan Carlos I con sus homólogos suecos permitieron la continuidad de la planta, incorporando a su producción un novedoso frigorífico que no generaba escarcha.

En el año 2000¹⁰, los Reyes de España visitan la fábrica para la inauguración de las nuevas instalaciones de la multinacional, pero la carga de trabajo fue reduciéndose, pasando de los 1.200 hombres y mujeres que trabajaban en la planta a 440 en el momento del cierre.

⁹ Fuente: “Huelga en Electrodomésticos Ibelsa-Zanussi”, (10-4-1981), *El País*. http://elpais.com/diario/1981/04/10/economia/355701623_850215.html

¹⁰ Fuente: “Electrolux cierra con la incertidumbre de la recolocación de sus empleados” (30-3-2008), *La Rioja*. http://www.larioja.com/pg060330/actualidad/region/200603/30/electrolux_cierre.html

En abril de 2004 la multinacional ya se planteó la posibilidad de cerrar la factoría por los altos costes laborales y en 2006 la noticia se confirma. La planta traslada la producción a su fábrica de Hungría y, en suma, 440 trabajadores y trabajadoras perdieron su empleo.

Lear

En 1981 Delfhi se instala en Agoncillo, perteneciendo a la empresa matriz General Motors (G.M.) propietaria a su vez de Opel y de la planta de esa marca en Figueruelas (Zaragoza). La fábrica riojana suministraba parachoques, cristales y realizaba la tapicería de los asientos y reposacabezas de los coches de la marca Opel que se fabricaban en Zaragoza.

En 1998 la empresa matriz G.M. decide separar el negocio en dos líneas, la fabricación de paracoches y otras piezas de inyección y la de fabricación y cosido de asientos y reposacabezas. Cinco grandes multinacionales (Visteon, Johnson Controls, Bertrand Faure, Magna y Lear) mantuvieron contactos con el grupo Delphi, interesándose por su sección de cosido, una medida que en La Rioja afectaba a la planta de El Sequero (Agoncillo).

En 1999 LEAR¹¹ adquirió la división, acordó continuar en La Rioja en una nueva planta en el polígono de El Sequero en Arrúbal, con una extensión de 21.000 metros cuadrados. La operación supuso una inversión de 166,4 millones de euros, de los cuales 1,46 millones eran subvenciones concedidas por la Agencia de Desarrollo de La Rioja entre los años 1999 y 2000.

La fábrica, que llegó a contar con 450 trabajadores, en los últimos años se enfrentó a expedientes de regulación, denuncias del comité de empresa sobre el traslado de material y producción a otras factorías de la multinacional, llegando los trabajadores

¹¹ Fuente: “Gobierno y sindicatos sospechan que el cierre de LEAR esconde una posible deslocalización”. (13-9-2011), *La Rioja*. <http://www.larioja.com/v/20110913/rioja-region/gobierno-sindicatos-sospechan-cierre-20110913.html>

a bloquear la salida (Anexo 5, imagen 3) de camiones con los moldes para defender sus puestos de trabajo en 2009¹².

En 2011 en Lear estaban ocupadas 303 personas y los trabajadores llevaban meses realizando horas extras sábados y domingos hasta la víspera del anuncio. En septiembre la dirección les anunció el cierre, doce años después de comprar la división de tapicería cerraba la planta trasladando la producción a Marruecos (donde la empresa ofreció que trabajadores de la planta de Agoncillo se trasladaran para enseñar el manejo de las máquinas) y a Polonia.

Altadis

Si una empresa ha marcado La Rioja más allá del empleo, su importancia económica o la repercusión por su cierre esa es Altadis, la antigua Tabacalera. El 14 de junio de 1890 se inauguraba en Logroño la Fábrica de Tabacos en pleno centro de la ciudad, siendo una de las más modernas de España en su ramo, debido a las gestiones del entonces Presidente del Gobierno de España, el riojano Práxedes Mateo Sagasta. La nueva empresa dio empleo a más de 400 personas, la mayoría mujeres, y en 1903 ya ascendían a más 600 trabajadores¹³.

En marzo de 1945 el Gobierno creó la nueva sociedad Tabacalera, S.A., aunque unos meses antes sufrió un aparatoso incendio (Anexo 5, imagen 4). En 1978 la Tabacalera se trasladó al Polígono de El Sequero al quedarse pequeñas las instalaciones. En 1999 nace Altadis tras la fusión de Tabacalera y Suita. En 2008 es vendida a la multinacional británica Imperial Tabaco Grupo. Tras el cierre de diferentes plantas, la factoría pasó a ser la única que producía cigarrillos en España (en Cantabria se fabrican puros), y en diciembre de 2016 la empresa cierra su factoría trasladando su producción a Marruecos, Polonia y Alemania. La clausura de estos centros de trabajo va mucho más allá de lo económico, es en gran medida perder parte de la vida de los trabajadores y de la historia social de ésta región.

¹² Fuente: “Sindicatos bloquean la entrada de Lear para impedir la salida de maquinaria (28-5-2009), *El Correo*. <http://www.elcorreo.com/alava/20090528/rioja/sindicatos-bloquean-entrada-lear-20090528.html>

¹³ Fuente: “Tabacalera 126 años de historia”. (19-1-2016), *La Rioja*. <http://www.larioja.com/larioja/201601/19/historia-altadis-20160119122051.html>

5.2. Expedientes de regulación total del empleo

Los cierres de las empresas se realizan en tres momentos concretos, si tomamos como referencia temporal la crisis que ha afectado a España. Electrolux en 2006, Lear en 2011 y Altadis en 2016, suponen el inicio, en la mitad y hacia el final respectivamente y con dos reformas laborales, *el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio del 2010* y *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de 2012*, que abarataron el despido y dieron más fuerza al papel de los empresarios en la negociación.

En las tres empresas hay rasgos comunes:

- Las tres pertenecían a multinacionales que habían comprado o creado empresas en países del Este de Europa y/o Marruecos años anteriores.
- Las tres multinacionales habían comprado las factorías de La Rioja cuando estas estaban a pleno rendimiento, es decir no iniciaron el proyecto.
- En las tres factorías en los últimos años se había reducido la plantilla y desmontado algunas líneas de producción.
- En las tres el beneficio neto había sido positivo según los representantes legales de los trabajadores.
- En las tres fábricas, la decisión del cierre es una decisión taxativa, tomada por las direcciones multinacionales y que no deja margen de negociación a los comités de empresa en busca de la viabilidad de la factoría.

De los tres comités, en Electrolux y en Altadis el sindicato UGT tenía mayoría de representantes y en la negociación éstos estuvieron acompañados y asesorados por expertos en expedientes de regulación total de empleo (ERTE) de la federación de MCA-UGT (en la actualidad pertenece a FICA-UGT) en el caso de Electrolux, de FICA-UGT (Federación de Industria construcción y Agro) en el caso de Altadis. En Lear, por su parte, USO era el sindicato con más representantes.

De las entrevistas realizadas, uno de cada empresa perteneció al comité de empresa que negoció el ERTE. Cuando se les ha preguntado cómo afectó la reforma laboral a la negociación, esta fue su valoración:

No nos afectó por que las reformas fueron años después, pero esa baza no habría ayudado a los sindicatos en la negociación (Electrolux/40-54 años/Hombre/sin cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado)¹⁴.

La empresa contrato a un tío que solo se dedicaba a cerrar empresas y lo mandaron aquí, ya aviso, si el conflicto se alargaba o enquistaba y aplicaría el despido de 20 días por año (LEAR/40-54 años/Hombre/sin cargas familiares/>20 años/trabajador cualificado-mando intermedio).

Ya se había aprobado el Real Decreto-ley 10/2010 y el anteproyecto del que sería el Real Decreto-ley 3/2012 ya era conocido lo que suponía dos cambios significativos: la desaparición la autorización de la autoridad laboral y se relajaban las causas que el empresario necesitaba justificar para acometer el despido colectivo, con la previsión de pérdidas económicas, comparando las dos redacciones de los cambios en el Estatuto de los Trabajadores, se pueden observar lo que supuso el cambio.

Artículo 51. Despido colectivo. Texto derogado del Estatuto de los trabajadores

*Se entenderá que **concurren las causas** a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, **si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa.***

El empresario** que tenga la intención de **efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización** para la extinción de los contratos de trabajo... El procedimiento se iniciará mediante la solicitud **a la autoridad laboral competente.

Artículo 51. Despido colectivo. Nueva redacción tras el Real Decreto-ley 3/2012

*Se entiende que **concurren causas económicas** cuando de los resultados de la empresa **se desprenda una situación económica negativa**, en casos tales como la **existencia de pérdidas actuales o previstas**...*

*Transcurrido el periodo de consultas **el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo**. Si se hubiera alcanzado acuerdo...En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.*

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. (A través de la jurisdicción Social)

¹⁴ N. del A.: los datos en las citas textuales de las entrevistas hacen referencia al momento del cierre.

Este es un claro ejemplo de lo que han supuesto las reformas laborales. En Lear se convirtió en una espada de Damocles, una amenaza con despidos de 20 días por año y máximo doce mensualidades. La pérdida de intervención de la Autoridad Laboral y la necesaria autorización supone una desregulación mayor del mercado laboral

En el Anexo 2 se han analizado y comparado los tres acuerdos del ERTE que firmaron las multinacionales y los comités de empresa en cuatro puntos diferentes: traslados a otros centros de trabajo de la multinacional, prejubilaciones, indemnizaciones y la reindustrialización y preferencia de contratación.

- *Traslados*: sólo Electrolux y Altadis recogieron esta posibilidad en sus acuerdos, mientras para Electrolux fueron 35 puestos para trabajadores si no se cubrían familiares directos, en Altadis llegaron a 315 traslados (152 a Cantabria; 25 a Madrid oficinas centrales, 32 Alemania, 98 Polonia y 8 Bulgaria) y con el pago de la mudanza y el alquiler por dos años y si no se adaptan la posibilidad de acogerse a las indemnizaciones. En Lear la empresa se negó a esa posibilidad y es una de las quejas de los entrevistados ante el acuerdo.
- *Prejubilaciones*: en Electrolux la edad a la que pudieron acceder fue desde los 52 años con el 70% del salario bruto hasta la edad de jubilación (60 o 61) y actualizaciones al 2,5 %, En Lear desde 54 años con una escala de edad y complementó de 54 a 56 años se complementa el 80% del salario bruto hasta los 61; desde los 57 años complementa el 80% hasta 62; de 58 años se complementa el 85% hasta 63; de 59 el 90% hasta los 64; de 60 el 95% hasta los 64; de 61 el 95% hasta los 65 y actualizaciones al 2%. Y en Altadis, prejubilaciones desde los 51 años, según el Ere de 2009.
- *Indemnizaciones*: hay dos variables un fijo por años trabajado y una cantidad de x días de salario por año trabajado.
 - En Electrolux 52 días/año tope 48 mensualidades, más 7.000 €.
 - Lear 56 días/año tope 42 mensualidades además, hasta 22 años de antigüedad 5.000 €; de 22 a 25 años 7.500€; más de 25 años 13.500€
 - En Altadis, 45 días por año, máximo 42 mensualidades. Luego hasta 2 años de antigüedad 25.000 €, de 2 a 3 años 30.000 € y con más de 9 años de antigüedad y menor de 40 años 500 € por año, con 9 años de antigüedad y mayor de 40 años 750 € por año y con 15 años de permanencia y mayor de 45 años 1000 por año más.

- *Reindustrialización*: el único acuerdo que recoge este punto es el de Electrolux, pero nunca se puso en práctica, si bien la planta fue ocupada por la empresa Solaria nunca llegó a despegar, de hecho en el primer año de vida ya afrontó un Expediente de regulación de empleo (ERE) y no se dio prioridad a los trabajadores de Electrolux. La frase más repetida de los entrevistados es que el Gobierno de La Rioja los engañó:

El mayor fiasco fue por parte del gobierno del PP que nos engañó, digo que nos engañó porque ahí está el proyecto de Solaria, que prometieron más puestos de trabajo que los que estaban en Zanussi, y en esto momentos las instalaciones de la fábrica están cerradas (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Muchos años he pensado en el aspecto de los puestos, de las familias que vivían de aquella empresa y de tantos años de mentiras e incumplimientos y después de 11 años ves un potencial, lo que supuso ser la mayor empresa de La Rioja y de eso a cero, un símbolo de las mentiras y uso político y en la lucha no conseguimos que se cumpliera el plan, que el gobierno (de La Rioja) prometió (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/ trabajador cualificado-mando intermedio).

Tras el estudio y análisis de los acuerdos y las entrevistas con los trabajadores, las reformas laborales no incidieron legalmente en la negociación, en Electrolux no estaban en vigor y en Altadis la base del acuerdo fue un ERE de 2009 motivo por el cual no le afectó la aplicación de los dos reales decretos.

El caso más destacado es el de Lear, que la empresa sí utilizó la Reforma Laboral. De hecho, en las primeras reuniones,¹⁵ la multinacional propuso indemnizaciones de 20 días por año trabajado con un límite de doce mensualidades, de aplicación en el despido colectivo por causas económicas y condicionada a que las empresas tengan pérdidas o prevean tenerlas. De esta forma, la futura Reforma Laboral fue usada como arma en la negociación, junto con el hecho de la situación en que la crisis estaba en su etapa más dura, perjudicaron las condiciones de salida para los trabajadores.

¹⁵ Fuente: "LEAR echa mano de la reforma laboral y oferta de inicio 20 días con 12 anualidades" (18-09-2011); *La Rioja*. <http://www.larioja.com/v/20111008/rioja-logrono/lear-echa-mano-reforma-20111008.html>

6. El impacto en la identidad de los trabajadores/as

El ámbito laboral sigue siendo un elemento fundamental del proceso de la individuación y de la socialización en las sociedades modernas, si la vida de las personas es como un libro con su introducción, nudo y desenlace, donde cada individuo escribe los capítulos de su vida creando una biografía de hechos, experiencia y situaciones que le acontecen, gran parte de esos capítulos se centran en nuestra carrera laboral. ¿Qué ocurre cuando las páginas quedan en blanco?, ¿cuándo nuestra historia deja ser coherente y con sentido lógico? Y no sabemos ni continuar con nuestro libro ni si tendrá un final. Desempleo, precariedad, inseguridad, falta de recursos, son los títulos de esos nuevos capítulos que sustituyen a los que antes redactábamos con nuestra vida laboral.

En este apartado se pone rostro y se da voz a cómo han vivido estos trabajadores y las consecuencias que para ellos y sus vidas supuso el cierre y deslocalización de la empresa donde trabajaban. En los siguientes procesos se relacionará este proceso con la teoría sociológica sobre los efectos del capitalismo flexible, la modernidad líquida y el efecto cicatriz, entre otras cuestiones.

6.1. La noticia del cierre ¡Suenan las alarmas!

El presente epígrafe se centra en cómo recibieron la noticia, cuáles fueron sus primeras impresiones y la reacción de los trabajadores. Si hay un elemento en común, más allá de la sorpresa, es que las multinacionales en los tres casos estudiados sueltan la noticia como una bomba, sin aviso, ni paños calientes, que los trabajadores viven entre la incredulidad y el asombro.

Un día normal nos da una carta a media mañana donde ponía que la fábrica cerraba, nos quedamos todos muy parados en shock, no entendíamos nada (Electrolux/31-40 años/Mujer/sin cargas familiares/6-10 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Un estado de shock, me avisan de que una dotación de antidisturbios se está trasladando a la fábrica porque se supone que iban a anunciar el cierre de la empresa y por si había algún altercado. Yo estaba alucinando pero cómo que van a anunciar el cierre así de sopetón (Altadis/41-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Estábamos haciendo horas (horas extras,) se trabajaba de lunes a domingo, cuando anunciaron el cierre, en víspera de San Mateo. Nos reunieron los sindicatos en la empresa y nos lo dijeron, fue una sorpresa, no me lo creía (Lear/31-40 años/Mujer/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado)

La compañía traslada la noticia desde Suecia a la dirección de Madrid, lo que sientes es impotencia, sientes un cabreo al pensar que cientos de familias que se van a la calle después de treinta años e indistintamente de cuál es la solución al cierre, pero es algo que no se los deseo a nadie, es amargura, pena y mala hostia (Electrolux/41-54 años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Según Klein (2007), las malas noticias se comunican de una vez, creando un estado de shock, propicio para realizar las reformas más radicales, antes de que sean conscientes de nuevo. En este sentido, ¿qué hay más radical que cerrar una empresa cuando da beneficios?

Nos pilló descolocados a todos cuando una empresa tiene beneficios y va bien, lo que menos te piensas es que cierra, cuando había proyectos para tirar para adelante (Altadis/31-40 años/Hombre/con cargas familiares/< 5 años antigüedad / trabajador cualificado-mando intermedio).

Nosotros éramos una compañía mas que competitiva, la empresa cerró porque quería ganar más dinero de lo que estaba ganando y en los países del este podían ganar más de lo que ganaban aquí. (Electrolux/55-64años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado)

La empresa daba beneficios, estaban haciendo horas extras a patadas hasta el día del anuncio del cierre, y se dejaron de hacer, les costó convencerlos a todos, no se lo creían (que la empresa cerraba) (Lear/41-54años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad /trabajador no cualificado).

Que las tres empresas, tendrían carga de trabajo y que los beneficios de los balances de cuentas fueran positivos, aun hace un cierre más duro, los trabajadores no entienden el motivo y esto, junto con los temores por el empleo, se trasladan a la salud, tanto física, mental y social, siendo el inicio del fin del mundo laboral que conocían.

La gente empieza a estar confundida, a estar depresiva sin ganas de trabajar, a no dormir, a cambiarle el carácter todo lo que antes era aquí me júbilo, verte toda la parte negra, las dudas, los miedos, incertidumbres te rompe los esquemas que hasta ese momento te servían de referencia en tu vida es un proceso que te lo tienes que ir creyendo y cuando te ves en la calle es cuando de la realidad, te das cuenta que estas en la puta calle (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/ trabajador cualificado-mando intermedio).

Yo me tire 24 horas que no reaccionaba, que estaba blanco, yo estaba hundido, soy alguien positivo y no pensaba que la noticia me podía afectar tanto, me quede hundido(Altadis/41-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

De la noche a la mañana anunciaron el cierre, y esto empezó en septiembre y en diciembre estaba cerrado, sin dormir porque esto te cambiaba la vida totalmente (Lear/31-40 años/Mujer/con cargas familiares/11-20años antigüedad /trabajador no cualificado).

La gente lo único que hizo fue machacarse la cabeza de la situación que venía por delante, tenía que haber habido bajas psicológicas, nos tiramos dos días parados Altadis/31-40 años/Hombre/con cargas familiares/< 5 años antigüedad / trabajador cualificado-mando intermedio).

A los problemas particulares de cada trabajador, existe la incertidumbre por el conjunto como trabajadores, las relaciones sociales crean una preocupación por el colectivo y sus familias.

Lo que sientes es impotencia, sientes un cabreo al pensar que cientos de familias que se van a la calle después de treinta años e indistintamente de cuál es la solución al cierre, pero es algo que no se lo deseo a nadie... es amargura, pena y mala hostia (Electrolux/55-64años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Solo pensaba en las 305 familias, con muy malas edades porque había gente como yo que llevaba 30 años, solo veía lo que ya había vivido en Zanussi, 305 familias a buscarse la vida (Lear/41-54años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad /trabajador no cualificado).

En relación al impacto de la noticia, la mayoría coincide en hablar de estado de shock, de no saber cómo responder y cuando lo digieres, ésta tensión se extrapola a la salud, cambios de carácter, en el sueño y en una preocupación por las familias en conjunto.

6.2. Negociación y Lucha, ¡No al cierre!

El primer momento fue de choque de shock, de no creértelo, el segundo creértelo y empezar a luchar para que las condiciones de salida fueran las mejores (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Este epígrafe se centra en las negociaciones y movilizaciones y como cada empresa afrontó la negociación. Es en este punto en el que más diferencias se perciben, tanto en cómo se realizó la negociación, en Electrolux y Altadis se combinó la misma con la protesta, frente a Lear que tuvo un perfil más bajo. Igualmente, también se analiza el grado de satisfacción de los trabajadores con los acuerdos.

Nosotros sacamos porque lo hemos luchado, que no nos lo ha regalado nadie, que la empresa si puede darte una no te da cuatro, te da cuatro cuando le presionas,

cuando combinas negociación con presión y la piña que hicimos los trabajadores. (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Las condiciones del acuerdo son buenas y eso es jodido cuando te han cerrado la empresa, pero el acuerdo creo que es bueno dentro del trauma generado (Lear/31-40 años/Mujer/con cargas familiares/11-20años antigüedad /trabajador no cualificado).

Yo no me hubiese querido ver en el lugar de un compañero del sindicato, intentando luchar y luego pones la cara con los trabajadores, pero yo creo que sacaron de más, incluso cerró más tarde de los que quería la empresa, el acuerdo fue muy bueno (Altadis/31-40 años/Hombre/con cargas familiares/< 5 años antigüedad / trabajador cualificado-mando intermedio).

En Lear existe una gran insatisfacción tanto por las condiciones económicas como por la imposibilidad de recolocación en otras plantas, mientras que en las otras dos empresas en líneas generales están satisfechos, aun cuando siempre les quede la duda de que se podía haber negociado más. Los trabajadores de Lear se vieron condicionados en parte por contar con un comité de empresa inexperto, una reforma laboral que les amenazaba con alcanzarles y una negociación de perfil bajo en las movilizaciones.

Yo no terminé contenta, creo que el acuerdo podía haber sido mejor, faltaba recolocación, yo estaba dispuesta a pirarme de La Rioja y no nos ofrecieron nada (Lear/41-54años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad /trabajador no cualificado).

El acuerdo bueno, pero se podía haber sacado algo más porque había compañeros que llevaban muchísimo tiempo y perdieron dinero, yo llevaba menos y salí bien pero había compañeros que llevaban desde el 82 que perdieron muchísimo dinero (Lear/31-40 años/Mujer/con cargas familiares/11-20años antigüedad /trabajador no cualificado).

Los que llevamos más tiempo y teníamos más años salimos peor, estábamos “topados”, el intentar hacer una recolocación. Seis meses después estaban vendidos los terrenos, siempre te queda la duda si estaban vendidos antes del cierre o después (Lear/41-54años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad /trabajador no cualificado).

Lo que se firmó y lo que nos llevamos bien, pero la negociación que encabezó USO, mal. No puedes dejar que unos ganen mucho y otros pierdan, no puedes pretender que los de ese sindicato ganen y el resto pierda (Lear/41-54años/Hombre/sin cargas familiares/> 20 años antigüedad / trabajador cualificado-mando intermedio).

En las entrevistas se les preguntó si en la negociación pudieron plantear el no cierre de la empresa y si para ello hubiese aceptado una rebaja de condiciones. Con respecto a la primera pregunta, la dirección no les dio opción que no fuese el cierre, las empresas no tenían otra intención. Incluso en Electrolux, que durante unos meses se discutió su viabilidad, en ningún momento la empresa contemplaba esa posibilidad.

Las empresa tenía claro que cerraba la fábrica, se intento muchas medidas de presión pero lo tenían claro y sólo era negociar prejubilaciones y salir de la mejor manera posible (Electrolux/31- 40/Hombre/sin cargas familiares/11-20años antigüedad/trabajador no cualificado).

Si una multinacional se quiere ir se va, y más ahora que no tiene ni que demostrar pérdidas hay que cambiar las leyes, y ellos saben acogerse a esas cositas, una empresa que ha dado y siguen dando no puede cerrar por que si, tenían entre ceja y ceja cerrarla y aun así daba beneficios (Altadis/31-40 años/Hombre/con cargas familiares/< 5 años antigüedad / trabajador cualificado-mando intermedio).

Con respecto a la segunda pregunta, la mayoría reconoce que es algo que se planteó en la negociación, para evitar el cierre y mejorar las cuentas y beneficios de la compañía, pero las direcciones tenían la decisión tomada y no se negoció otra cosa que el cierre.

Una congelación de salarios de x años se les planteó, estuvimos 4 meses negociando la viabilidad de la empresa, pero ellos venían con el cierre y venían con la llave y el candado (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Si la empresa hubiese propuesto bajada de sueldos, o trabajar más horas estábamos en una edad que no podíamos decir no, de hecho pensábamos que la empresa quería renegociar el convenio con una bajada de sueldos y si nos hubiesen dado opción habríamos aceptado, porque había curro (Lear/41-54años/Hombre/sin cargas familiares/> 20 años antigüedad / trabajador cualificado-mando intermedio).

Yo creo que se podía haber hablado de cualquier cosa para quedarse pero no hubo opción, estaban cerrados en banda. Gente decía si quieren que venga los sábados gratis yo vengo, no todos, pero no hubo opción (Altadis/31-40 años/Hombre/con cargas familiares/< 5 años antigüedad / trabajador cualificado-mando intermedio).

3. El apoyo de la sociedad ¡Mañana puedes ser tú!

Los sindicatos de clase y la sociedad fueron determinantes para llegar al mejor acuerdo posible (Electrolux/55-64años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

En éste capítulo se les preguntó si se sintieron arropados en las movilizaciones y por el papel que jugaron El Gobierno de La Rioja y la sociedad, a través de sus movilizaciones. La mayor crítica viene hacia el Gobierno de la Comunidad y en especial de los trabajadores de Electrolux, ya que no se cumplieron las previsiones de reindustrialización, ni de recolocación que se habían prometido.

El acuerdo de reindustrialización que prometió el PP era una falacia, aquello no se lo creían ni ellos, aquello fue una salida para paliar, desde el gobierno te están diciendo que a ti te recoloco y crea unas expectativas que no se cumplieron (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

El Gobierno de La Rioja en Lear, ni se reunió con el comité, cosa que si se hizo con Zanussi o el de ahora con Altadis (Lear/31-40 años/Mujer/con cargas familiares/11-20 años antigüedad /trabajador no cualificado).

El Gobierno de La Rioja un engañabobos. Como en Zanussi y Altadis, muchas palabras y nada, nada, mucho salir en la prensa y luego puerta, cuando vi a los de Tabacalera que (el Gobierno de La Rioja) pronunciaban las misma palabras pensé están jodidos (Lear/41-54 años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad /trabajador no cualificado).

El Gobierno de la Rioja son todas buenas palabras, os vamos a apoyar, pero era todo darnos capotazos, el gobierno fue un espectador y resultados cero (Altadis/41-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Con respecto al papel de la sociedad en las movilizaciones, sí se sintieron arropados en las manifestaciones. Sin embargo, en este punto Lear es la peor parada de nuevo por el perfil bajo de la negociación, a lo que se une que la crisis estaba en su culmen y el cierre de empresas se convierte en una noticia demasiado habitual.

La sociedad (el cierre de Lear) una más, yo creo que la gente estaba cansada por la crisis era otra mas (Lear/41-54 años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad /trabajador no cualificado).

La sociedad con Zanussi fue distinta, se le oía, se les veía, con Lear no fueron ni los trabajadores, gente de IAC (La otra empresa de Delfhi,) nos apoyaron, la gente de la calle también (Lear/41-54 años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad /trabajador no cualificado).

Frente a los trabajadores de Electrolux, que sí se sintieron arropados en su lucha y movilizaciones, uno de los entrevistados reflexiona sobre si al ser los primeros en sufrir el cierre y deslocalización y la importancia que suponía para la comarca, les ayudó:

La sociedad nos veía como trabajadores con un nivel mejor al resto de la región y te decían que pedirán éstos, y con una hipoteca que se decía que en Zanussi no se trabajaba, cuando era mentira. A fuerza de explicar la situación de 600 familias, la gente lo entendió y nos dio su apoyo (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Tuvimos "suerte" de ser de las primeras y la repercusión que tuvo, yo creo que ha día de hoy, la compensación económica y la edad de jubilación sería mucho peor que el acuerdo que firmamos (Electrolux/31-40/Hombre/sin cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado)

6.4. El día después del cierre ¡Sin futuro ni solución!

Hay gente que le ha supuesto la vida, le ha supuesto la vida (Electrolux/55-64 años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Después de tantos años de tener esa seguridad vuelvo a la carnicería que es el mercado laboral (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Éste último epígrafe se centra en cómo la deslocalización ha transformado la vida de los trabajadores y trabajadoras, sus relaciones con la familia, con los compañeros que tenían o lo que supone empezar de cero en el nuevo mercado laboral.

El comienzo difícilísimo, pasamos al desempleo, te sientes que no eres válido en casa, porque no es una decisión tuya, dentro de lo duro que es ir al desempleo, lo nuestro fue traumático, tenías un futuro, tenías un sueño, tenías unas inversiones de piso, de estudio de hijos y fue truncado por la decisión que tomó la empresa. (...) Vas a las empresas y los que teníamos unos años, veías la cara que te ponían al decir los años, volver a llamar todos a la vez a las empresas, que no hay ese tejido industrial que absorba y reincorporarnos todos a la vez. Fue muy traumático, pero el tiempo lo cura y a medida que encuentras trabajo se cura pero no se olvida (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

El mercado laboral que conocían ya no existe: la precariedad, la temporalidad y el cierre de empresas durante la crisis son las características que les acompañan en su nueva vida laboral.

He pasado periodos de desempleo, he conseguido trabajar en lo mío en un servicio de prevención en una empresa privada, después de 8 meses en el paro y me salió un trabajo y en el 2013 en una (empresa) Ere, se repitió casi la misma historia (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador cualificado-mando intermedio).

Después de salir estuve de comercial tuve mala suerte me dedicaba a obra pública y civil y la crisis y los impagos me echaron, estuve en otra seis meses y cerro, estuve en otra multinacional del sector del automóvil dos años con un contrato de obra y servicio y me despidieron y ahora he vuelto a comercial (Electrolux/31-40/Hombre/sin cargas familiares/11-20años antigüedad/trabajador no cualificado).

Las trabajadoras son las que más dificultades han tenido en su reingreso al mercado laboral y donde la eventualidad es mayor que en los hombres. De hecho, de las cinco entrevistadas sólo una ha conseguido tener un contrato fijo:

Intenté buscar trabajo pero al estar en el comité quedas marcada por defender a los trabajadores, ser mujer y la edad al tener 45 años (Lear/41-54años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad /trabajador no cualificado).

Ha supuesto que te encuentras mal hasta que te llaman donde te quieran llamar, de las ETTS, porque lo primero que miran es tu edad, la incertidumbre de que trabajo un día, tres, cinco, un mes pero sólo cobro los días que trabajo, porque los fines de semana no cuentas, cobras poco las condiciones laborales no tienen nada que ver a las que teníamos en la multinacional y en el fondo yo he tenido suerte al final tengo trabajo fijo (Lear/41-54años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad /trabajador no cualificado).

El resto de los compañeros no han tenido mejor suerte, el nuevo mercado laboral de precariedad al que se enfrentan tras el cierre no tiene sitio para ellos. A la salida se encuentran un mercado que es nuevo para ellos, la edad no les ayuda y de la seguridad de su antiguo empleo pasan a la incertidumbre de encontrar trabajo y a la precariedad si lo consiguen.

Hay gente que no ha encontrado trabajo y otros que han encontrado unos trabajos precarios, el 75% de la plantilla entró en el inicio y al cierre se encontraron sin reciclarse, los trabajos que han cogido han sido precarios (Electrolux/31-40/Hombre/sin cargas familiares/11-20años antigüedad/trabajador no cualificado).

Yo no he hecho nada, no he vuelto a trabajar, en éste tiempo solo he tenido una oferta y una entrevista de trabajo y por supuesto la edad. Mi compañero de mi misma edad sólo ha tenido trabajos puntuales y ahora lleva un año y medio sin nada y sin cobrar (Lear/41-54años/Hombre/sin cargas familiares/> 20 años antigüedad / trabajador cualificado-mando intermedio).

Las relaciones con los compañeros, y cómo les afectó el cierre, les hace perder una parte muy significativa de su vida social y de sus vínculos:

Lo que son las relaciones humanas salvo excepciones muy grandes, se pierde todo contacto e interés. Cuando salí tenía más de 51 años, la gente de tu edad de 52 que

se jubilaron nada. Es un tema que te deja una marca importante cuando siempre de repente se cierra y si te mueres se enteran por la esquela, es una enseñanza no digo dramática pero triste y útil (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/ trabajador cualificado-mando intermedio).

Yo he pasado más horas con compañeros de la fábrica que con gente de mi familia, es como un pueblo, te llevas mejor con unos que con otros pero con los que tienes amistad, amigos de por vida, yo ahí tengo amigos que lloro con ellos y río cuando hay que llorar (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

La verdad que hace años que no veo en nadie, en funerales casi siempre, me da mucha pena haber perdido la relación (Electrolux/31-40 años/Mujer/sin cargas familiares/6-10años antigüedad/trabajador no cualificado).

Tenemos un grupito que quedamos los miércoles y te cuentas las penas y alegrías y eso ayuda porque ves que no eres el único. En el fondo mis compañeros de trabajo eran mi familia, pasaba más tiempo que con mi familia (Lear/41-54años/Hombre/sin cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador cualificado-mando intermedio).

Las consecuencias de la deslocalización no son solo económicas, las mayores se dan en los ámbitos físico y mental. Con edades por encima de 45 años, con una especialización laboral que no les ayuda, da lugar a que no encuentren trabajo al salir al mercado laboral.

Un luchador nato que se quedó en puertas de jubilación, se metió al mercado laboral vio que no podía competir con chavales de 20, 30 años, entró en tal depresión que le costó la vida (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Depresiones, unos cuantos fallecimientos, por depresión uno, personas que no han vuelto a trabajar y la sensación que tenías es que tenían problemas sin identificar pero problemas gordos (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/ trabajador cualificado-mando intermedio).

El aspecto físico, la sensación de que por las expresiones, la pérdida de kilos y las caras, eres capaz de ver que algo está pasando (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/ trabajador cualificado-mando intermedio).

Hay demasiados casos que les han afectado a su vida y su salud, en lo personal fue tremendo personas que al poco tiempo se separaron de la pareja por problemas de convivencia y se entró en una dinámica de parados y jubilados que no saben qué hacer, que la fábrica ha sido toda su vida (Electrolux/55-64años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Conozco el caso de un chico casado que desde el cierre no ha trabajado y le ha costado la separación, gente que lo ha pasado mal y lo siguen pasando (Lear/41-54años/Hombre/sin cargas familiares/> 20 años antigüedad / trabajador cualificado-mando intermedio).

Un compañero está teniendo problemas con su pareja, otro recién casado que se trasladó a Santander y que no va a aguantar el año y va a acogerse a la indemnización porque la situación les supera (Altadis/41-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Al referirnos a las consecuencias sí perder el empleo ya supone una tragedia, este problema se acrecienta cuando trabajan varios individuos de la misma familia en la misma planta. Era habitual encontrar, matrimonios, padres e hijos o hermanos, trabajando juntos.

Había un matrimonio de señores mayores que se fueron a Madrid, porque aquí habían perdido todo, el trabajo, su vida y no sabían hacer otra cosa (Electrolux/31-40 años/Mujer/sin cargas familiares/6-10 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Depresiones, problemas familiares, separaciones, empeoramiento físico de la persona, e incluso llevados al extremo de costar la vida, son alguno de los relatos de los trabajadores que han sufrido la deslocalización y cierre.

Finalmente, nos interesaba también conocer cómo les había cambiado la vida éste proceso y sus sentimientos al pasar por los lugares que habían sido su empresa y una parte tan importante de sus vidas.

A mí me afectó en el ámbito familiar, mi hijo no quiso ir a estudiar el grado superior de formación profesional, que en Logroño no había y se tenía que ir fuera, porque su madre estaba en el paro y yo no es que no quisiese pero no quiso (Lear/41-54años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Lo primero en las relaciones familiares mientras estás en ese periodo de cierre, que estás cerca de 2 años y pico, en las relaciones de amistad, tu estado de ánimo no es el mismo, estás alterado, saltas, lo que para ti no era un problema se convierte las pequeñas cosas de la vida, los ves como verdaderos problemas, los que teníamos cargas familiares te ves que no vas a poder darles estudios a los hijos, claro que repercute mirando atrás (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

De no tener dinero, me separé, estabas en casa con esa persona y no los soportas (Lear/31-40 años/Mujer/con cargas familiares/11-20años antigüedad/trabajador no cualificado).

La decisión de traslado es difícil, porque yo tengo arraigo en La Rioja y sabía que todo eso llevaba un sacrificio, dejaba aquí a mi mujer a mi hijo y era ir a la aventura y cambiar la vida (Altadis/41-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Es la impotencia, te quedas tocado, enfermo, yo no quise celebrarlo (Prejubilación), pena con una tristeza que no te puedes imaginar y sólo te queda

tirar para adelante, pero te quedas hecha papilla (Altadis/55-64 años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Las tres empresas están cercanas a la autopista AP- 68 y a la carretera nacional N-232, vías principales de comunicación de la comunidad. Cuando se les pregunta qué sienten al pasar y mirar a su antigua planta, los gestos cambian, una mezcla de rabia y pena difícil de explicar y de entender si no les miras a los ojos, inunda sus gestos.

Después de 10 años da igual que pases una que mil veces, te quedas mirando a la puerta, sigues viendo las caras de los compañeros, de cuando entrabas por la mañana porque no tiene que ver la mañana con la tarde y los ves aún dormidos, le ves las cara gente que ya no está aquí, les pones caras, sientes nostalgia (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Cuando paso por allá mucha rabia, una impotencia tremenda, una fábrica que llego a tener 1200 trabajadores, buen salario, buen convenio, unas condiciones dignas de trabajo y eso se fue a hacer puñetas (Electrolux/55-64años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Casi no me he atrevido ni a pasar por la puerta, he bajado a echar currículums por El Sequero y he intentado evadirme totalmente, es más, en la empresa que está actualmente no he sido capaz de echar currículum, no he vuelto más y no soy valiente para volver. Y cuando paso por la autopista procuro ni mirarla (Lear/41-54años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Tristeza grande, es más, intento no pasar, dejas de estudiar para trabajar y de repente todo a la mierda sin opción de nada (Lear/31-40 años/Mujer/con cargas familiares/11-20años antigüedad/trabajador no cualificado).

La semana pasada tuve que ir a por una documentación y tengo que decir que se me saltaban las lagrimas, fue increíble, me tuve que ir porque no sentía más que pena, nostalgia y una rabia interna de pensar que esto en medio año esta desmantelado cuando era una fábrica increíble (Altadis/41-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Paso por El Sequero, siempre miro y veo las torres, me da mucha pena, no voy a pasar en lo que me quede de vida, me da mucha rabieta ver el cubo (la planta) está cerrado y sin luces. (Altadis/55-64 años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Terminada la entrevista, se les pidió una última reflexión sobre su experiencia, una especie de conclusión. En este sentido, hay dos referencias claras: una, que las multinacionales los ven como números y reivindican que detrás no sólo hay personas sino vidas y familias y que eso queda si no es destruido, muy tocado.

Cuando ellos presentan números y nosotros aparte de ser números tenemos nombre y apellidos y caras y detrás familias, esa es la diferencia de los sagaces que pueden ser el capitalismo porque la realidad tiene cara, no son números fríos, son corazones que palpitan, que se paran por decisiones que toma el capital (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/11-20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Por encima de que una fábrica se va, hay un factor humano de hombres y mujeres que no se les ha dado una segunda oportunidad y ese es el problema, que no hubo una segunda oportunidad, para la gente que estuvo en Electrolux que con 52 años están jubilados y les han destrozado la vida, y gente joven que se han tenido que adaptar a las circunstancias (Electrolux/55-64años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado)

Lo que se me pasa por la cabeza es rabia, rabia contenida por que al final, cuando montan una empresa, beneficios el capital, pero somos un número y detrás hay familias, hay sentimientos, hay situaciones personales, cargas familiares (Lear/41-54años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Un segundo grupo recuerda los avances en derechos laborales y cómo lucharon por ellos y que en estos últimos años han sido recortados o directamente han desaparecido.

Por lo que pelee yo desde el año 82, lo va a tener que pelear mi hijo porque se han perdido en cuatro años los derechos de los últimos 25 o 30 años y no son conscientes (Lear/41-54años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Todo lo que hemos luchado, yo he puesto la cara, el culo no y de rodillas nunca por luchar y todo se va al garete, y todo lo que conseguimos en dos telediarios se va a la mierda (Altadis/55-64 años/Mujer/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/trabajador no cualificado).

Y este último trabajador plasma el cambio del mercado laboral, en dos facetas la necesidad de formarse continuamente ante los cambios que se originan y la fragilidad del empleo, que cualquier día puede ser el último en tu trabajo.

El mercado de trabajo ha cambiado mucho. Yo creo que el trabajador sólo tiene dos opciones: formarse y que el trabajo no va a durar mucho salvo la administración y que ese día puede ser el último y que la mochila hay que llenarla con formación porque si sales al mercado cuando mayor sea esa mochila mejor para el trabajador. Si la época que yo viví hace diez años es complicada la de ahora es mucho más: horario, dinero, contrato (Electrolux/40-54 años/Hombre/con cargas familiares/> 20 años antigüedad/ trabajador cualificado-mando intermedio).

7. Conclusiones

La Globalización es un fenómeno instalado en nuestras sociedades, pero una de sus consecuencias es la deslocalización y que camina de su mano, implicando un claro componente ideológico, el del nuevo capitalismo neoliberal nacido en la segunda mitad del siglo XX

Si el sistema taylorista, base de la producción en masa fordista, supuso la pérdida del conocimiento de la técnica y la organización del tiempo para los obreros, a cambio de estabilidad y salarios dignos Este nuevo capitalismo flexible con su sistema de producción también flexible basado en una visión cortoplacista, que busca unos beneficios del capital, a costa de todo y de todos, ha arrebatado esta vez la estabilidad laboral y los sueldos dignos, sólo dejándoles trabajos precarios y a veces ni eso, lo que supone paro y exclusión social.

Las reformas laborales no perjudicaron a Electrolux y Altadis por no serles de aplicación en el ERTE, pero sí afectaron a las negociaciones de Lear, sin ni siquiera estar en vigor, representando el perjuicio que suponen las ya desiguales relaciones laborales entre empresa y trabajadores. De esta forma, se constata que las reformas laborales no solo no crearon puestos de trabajo sino que facilitaron la destrucción de empleo y a un menor coste.

Por otra parte, la crisis no afectó a las negociaciones ni a los acuerdos, en lo que sí repercutió fue en la búsqueda de empleo ya que el panorama laboral era de desolación. Esto supuso que la mayoría de trabajadores de Lear sufriera en la búsqueda de empleo. Por su parte, los trabajadores de Electrlolux se enfrentarán a cierres de empresas y a la eventualidad laboral. Hay que insistir que, en el caso Lear, existía un cansancio de la sociedad ante la avalancha de cierres y que eso supuso una asistencia menor a las movilizaciones.

¿Cómo puede la flexibilidad de la producción no convertirse en la flexibilidad de los trabajadores y de sus derechos? ¿Cómo actuar para que el trabajo produzca sujetos y no les destruya? Bauman y Sennett reflexionan sobre las consecuencias de esta nueva modernidad líquida y del capitalismo flexible sobre el nuevo empleo y la inseguridad de éste. No sólo supone la pérdida de ingresos económicos, de la estabilidad y proyecto de

futuro, supone también la destrucción de una parte del Yo, como individuo que necesita sentirse realizado en sus facetas y una es el trabajo; del Yo como colectivo que necesita ser parte de un grupo como ser social que necesita de las relaciones sociales como forma de crecimiento social y son necesarios para este fin tiempo y estabilidad en el empleo.

No sólo les han arrebatado una parte de sí mismos al perder su trabajo, sino que son conscientes que ese vacío no se llenará ni con otro empleo. Ese modelo de trabajo está desapareciendo y ahora son fragmentos de diferentes trabajos y les han arrebatado una parte del ser social al perder la colectividad que da el empleo, reduciéndolo a las amistades más íntimas, dando lugar a un sentimiento de pena y añoranza que se traslada al dolor de mirar, recordar o pasar por su fábrica y sumado a la impotencia y la rabia del que no está en su manos el cambiarlo.

Los trabajadores entrevistados llevan la marca del cambio del mundo laboral que conocían al que se han encontrado, que los arroja a la precariedad laboral, al paro o en el mejor de los casos a la prejubilación forzosa que les arrebató una parte de su vida y los postró a la inactividad. Su marca se asemeja al efecto cicatriz, pero con una clara diferencia sobre la gente joven para la que acuñaron el término, no tienen el sustento de los cabeza de familia, porque ese es su papel y se ven con dificultades de ejercerlo. De esta forma, son conscientes del cambio en el mundo laboral y, lo más importante, saben que el nuevo capitalismo les ha quitado parte de los derechos y condiciones de trabajo.

Es necesario la creación de instituciones supranacionales que acoten el poder de las multinacionales, que legislen e intervengan en la economía global, como son necesarios nuevos modelos de sindicalismo que rompan el encorsetamiento que delimita su lucha y la defensa de los derechos de los trabajadores a las fronteras de los países. En una economía global, los derechos y defensa de los trabajadores han de ser globales.

“las heridas cicatrizan,

pero las cicatrices crecen con nosotros¹⁶”

¹⁶Funete: “Las cicatrices de quien se ha hecho adulto en tiempos de crisis” (31-8-2014). *El Diario*. http://www.eldiario.es/agendapublica/impacto_social/cicatrices-hecho-adulto-tiempos-crisis_0_297470335.html

8. Referencias

- Álvarez, M. E., Baides, A., Fernández- Otheo, C., Labrador, L., Myro, R. y Vega, L. (2008). *Globalización y deslocalización, importancia y efectos para la industria española*. Madrid. España- Ministerio de Industria, turismo y Comercio.
- Baldwin, R. E. y Robert-Nicoud, F. (2000): “Free Trade Agreements without Delocation”, *Canadian Journal of Economics*, vol. 33, núm.3, pp. 766-786.
- Bauman, Z. (2000). *Modernidad líquida*. Buenos Aires. Argentina. Fondo de cultura económica.
- Barco, E., Navarro, M.C y Pinillos, M (2007), *Competitividad y localización en una economía global. La posición de España Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro*. Universidad de La Rioja. Pág. 2645-2659. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2232585>
- Bjerring Olsen, K. (2006). *Productivity Impacts of Offshoring and Outsourcing. A Review*, OECD Directorate for Science, Technology and Industry. Paris. Francia.
- Canall, J. (2005) “Recolocación Empresarial”, *Economistas* nº 104. Extraordinario. Pág. 242-245
- Castells. M (2000) *Globalización, sociedad y política en la era de la información. Bitácora*. Volumen 1 (nº 4) 42-53
- Charlet, M. (2005) “Le débat sur les délocalisations: Etat des lieux. ” *La Revue Parlementaire*. Vol. 882, Octubre 2005. Disponible en: http://presseparlementaire.fr/pages/RP882/RP882_debats_camichalet.htm
- Comité Económico y Social Europeo (2005)” Alcance y efectos de la deslocalización de empresas”, *Dictamen de Iniciativa CCMI/014*
- Cuervo, A. (2006). *Claves de la economía mundial* (1st ed., pp. 129-139). Madrid: ICEX
- Díez, F (2001). «El trabajador de carácter». *Claves de razón práctica*, nº 110, págs. 62-66.

Fernández- Otheo, C., Labrador, L. y Myro, R. (2007). Deslocalización de empresas y actividades productivas en España. Una primera aproximación. *Mediterráneo Económico*. Vol. 11 (Abr. 2007). Pág. 57-78.

Gentile. A y Marí-Klose. P. (2016) *Las cicatrices de quien se ha hecho adulto en tiempo de crisis*. Ponencia para el grupo de trabajo: Estudios de Juventud. XXIII Congreso Español de Sociología, Gijón, España.

González. E. (2002). La Globalización en la historia. *Revista empresa y humanismo*. Vol. 5, nº1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=237669>

Greaver II y Maurice F. (1999). “Strategic Outsourcing. A structural approach to outsourcing decisions and initiatives”. *American Management Association*, Nueva York. EEUU:

Klein. N. (2007) *La doctrina del shock*. Madrid. España. Planeta.

Lewin, A.Y. y Peeters, C. (2006). “The Top-Line Allure of Offshoring”. *Harvard Business Review*, nº Marzo. Pág. 22–24

Linares, E. (2010). *La Deslocalización Industrial En Europa. El fenómeno del Offshoring a análisis*. Málaga. España. Analistas Económicos de Andalucía. V Premio de investigación Económica.

Luengo, F. (2010). Las deslocalizaciones internacionales. Una visión desde la economía crítica. *Cuadernos de relaciones laborales*. Vol. 28, nº1. Pag.87-130

Méndez. J. (19 de Marzo de 1994). El inesperado cierre de la factoría de Gillette en Sevilla desata la crispación de sus 246 trabajadores. *Diario El País*. Disponible en http://elpais.com/diario/1994/03/19/economia/764031624_850215.html

Mendizabal, A. y Errasti, A. (2006). Aspectos económicos y sociales de las deslocalizaciones productivas. *Lan Harremanak*, nº Especial, pp.167-192. Disponible en: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/4478/4010 [Acceso 18 Mar. 2017].

Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE), (2007). *Offshoring and employment trends and impacts*. Disponible en: <http://www.oecd.org/sti/ind/offshoringandemploymenttrendsandimpacts.htm>

Organización Mundial del Comercio (OMC) (2005). *Informe sobre el comercio mundial 2005. Análisis de los vínculos entre el comercio, las normas y la OMC*. Ginebra. Suiza

Sennett, R. (2006): *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona: Anagrama

Stiglitz, J. (2007). *El malestar en la Globalización*. Madrid. Santillana.

9. Bibliografía

Alonso, L y Fernández, C. (2009). El trabajo en la era postfordista: un malestar permanente. *Papeles de las relaciones ecosociales y cambio global*. Nº 108. Pág. 21-33

Beneyto, P. (2016). Trabajo y sindicalismo en la Globalización. *Revista Española de Sociología (RES)*, nº 25, pág.61-87.

Fernández-Otheo, C. y Myro Sánchez, R. (2004). La deslocalización de empresas en España. La atracción de la Europa central y oriental. IED en la Europa ampliada. *Ice*, nº 818, pág.185-201.

Gutiérrez, D. (2011). Deslocalizaciones Internacionales: impacto sobre la estructura manufacturera Española (1995-2005). *Papeles de Europa*, nº22, pág.226-254.

Hoffmann, W. (2004). El caso Siemens, un acuerdo contra la deslocalización. *Claridad*, nº de Invierno pág.27-31.

Instituto Español de comercio exterior (ICEX) (2006). *Outsourcing y deslocalización: elementos de búsqueda de la ventaja competitiva*. Madrid: Instituto Español de comercio exterior (ICEX), pp.129-139.

Martin-Roda, E. (2006). Deslocalización empresarial mundial. *Economistas*, nº108, pág.265 - 270.

Sennett, R (2005). *La corrosión del carácter*. Barcelona. España. Anagrama.

Zafraur, J. (2004). Globalización económica y deslocalización productivas. *Claridad*, nº de Invierno pag.7-119.